

## **PENGARUH TINGKAT KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ANGGOTA POLRI DI SUBDIT FASHARKAN DITPOLUDARA KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI**

**Oleh : Gada Sembada\* dan Muhammad Nurseha**

### *ABSTRACT*

*Increasing the ability of human resources needs to be implemented so that the work productivity of employees can always develop. Efforts to improve human resource capabilities carried out by Dit Poludara Korpolaairud on Polri Members in the Fasharkan Sub-Directorate of Poludara Sub-Directorate Korpolaairud Baharkam Polri, among others, were carried out through competency and interpersonal communication. Both of these efforts have been carried out, but still the employee's work productivity still fluctuates.*

*The aim to be achieved in this study was to determine the effect of the level of competency and interpersonal communication on the work productivity of the National Police Members in the Fasharkan Sub-Directorate of the Poludara Sub-directorate of Korpolaairud Baharkam Polri.*

*The study was conducted by taking the research population of the National Police Members in Fasharkan Dit Poludara Subdit Korpolaairud Baharkam Polri, which amounted to 72 employees. The research data was obtained from a questionnaire given to 44 respondents who were taken by simple random sampling method.*

*The results of the analysis obtained the conclusion that the level of competence and interpersonal communication has a positive influence on employee work productivity both partially and jointly.*

*On the conclusions obtained, the efforts to increase work productivity should be done by improving the level of competence and interpersonal communication because the better the level of competence, the better the work productivity of employees, as well as the better the interpersonal communication, the better work productivity of employees.*

*Keywords: work life quality and work motivation on performance*

### **PENDAHULUAN**

Hakekat pembangunan nasional Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya pada seluruh lapisan Anggota lainnya Indonesia, mengingat secara demografis jumlah penduduknya yang cukup besar tersebut merupakan modal dasar bagi pembangunan dengan syarat harus adanya pembinaan. Jumlah penduduk yang besar merupakan faktor dominan yang dapat berdampak dan bermakna positif, akan tetapi sebaliknya dapat pula menjadi bumerang atau malapetaka bagi kelanjutan pembangunan nasional.

Salah satu sasaran pembangunan nasional jangka panjang adalah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Anggota lainnya Indonesia yang secara umum dapat ditunjukkan pada kualitas prima manusia itu sendiri yang sangat dipengaruhi oleh faktor

berstamina tinggi sehingga mampu kerja keras, tangguh, cerdas dan terampil, mandiri, memiliki rasa tanggung jawab dan setia kawan, produktif, kreatif dan inovatif, berorientasi kepada masa depan, berdisiplin dan berbudi pekerti luhur. Hal tersebut juga termasuk pada aparat penegak hukum khususnya kepolisian Republik Indonesia.

Apabila digali lebih lanjut, masih banyak yang menggambarkan kualitas prima manusia secara umum, namun anggota Anggota lainnya belum tentu memiliki semua faktor yang menunjukkan pada kualitas manusia secara utuh dan lengkap, sehingga diperlukan upaya-upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia Anggota lainnya Indonesia sebagai pelaksana penentu keberhasilan pembangunan nasional.

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Era globalisasi yang menyentuh berbagai bidang kehidupan di seluruh wilayah pemerintahan negara menuntut reformasi system perekonomian dan pemerintahan, termasuk birokrasinya, sehingga memungkinkan interaksi antar daerah dan antar bangsa berlangsung lebih efisien. Direktorat Polisi Udara Baharkam Polri (Dirpolud Baharkam) bertugas menyelenggarakan fungsi kepolisian Udara di seluruh wilayah Republik Indonesia, baik dalam rangka memberikan dukungan (backup) Operasional kepada Mabes Polri maupun satuan-satuan kewilayahan.

Kunci keberhasilan sebuah organisasi adalah daya saing, dan kunci dari daya saing adalah efisiensi proses pelayanan serta mutu, ketepatan dan kepastian kebijakan publik. Daya saing telah menjadi bisnis yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi dalam era bisnis global, sebagai persaingan diantara bangsa-bangsa. Daya saing merupakan bagian dari sikap baru globalisasi dan merupakan konsekuensi langsung dari kedekatan yang belum pernah terjadi diantara bangsa-bangsa di pasar global.

Selain faktor kompetensi yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja Anggota adalah hubungan kerjasama antara Anggota dan pimpinan yang tercermin dalam hubungan komunikasi interpersonal/antar pribadi. Karena dengan terjalinnya hubungan komunikasi interpersonal yang harmonis dan efektif maka akan dapat menghasilkan hubungan kerjasama yang baik dan solid dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misinya. Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan gagasan, fakta, perasaan dan nilai secara tepat antara dua orang atau lebih melalui tatap muka dengan menggunakan simbol, istilah dan gerakan tubuh agar diperoleh pengertian/pemahaman yang sama dan sejalan. Sehingga faktor komunikasi interpersonal dapat memberikan kontribusi terjalinnya hubungan kerja Anggota yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

## LANDASAN TEORI

Berdasarkan hasil penelitian Machmud (2007) tentang pengaruh tingkat kompetensi dan tingkat disiplin terhadap produktivitas kerja Anggota Sekretariat Utama, BKPM dinyatakan bahwa Tingkat kompetensi secara individual memiliki kontribusi sebesar 37,4% dalam membentuk produktivitas Anggota. Tingkat kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas Anggota artinya

semakin baik tingkat kompetensi Anggota dilakukan organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas Anggota. Oleh karena tingkat kompetensi secara individual memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas Anggota maka untuk meningkatkan produktivitas Anggota dapat diupayakan dengan peningkatan kompetensi Anggota. Upaya peningkatan kompetensi dapat diimplementasikan melalui penentuan persyaratan minimal pendidikan, kemampuan, dan pengetahuan teknis Anggota untuk menduduki jabatan tertentu. Kegiatan yang paling efektif dapat dilakukan adalah dengan jalan lebih sering melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut hasil penelitian Silalahi (2009) dalam penelitiannya mengenai pengaruh profesionalitas kerja, kompetensi dan diklat terhadap kinerja Anggota Deputy Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal, BKPM. Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja sebesar 3,7. Pembinaan Anggota melalui optimalisasi kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) harus berkelanjutan sehingga diklat tidak berhenti begitu saja tetapi harus dapat dilaksanakan secara periodik, baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi harus terus ditingkatkan sehingga apa yang hendak dicapai dalam diklat akan bermanfaat.

Di dalam dinamika persaingan global, organisasi dalam strateginya harus memiliki standar kompetensi, yang akan menjadi andalan bagi Anggota nya. Kompetensi ini harus dipelihara dan dikembangkan, diantaranya dengan memfasilitasi sumber dayanya untuk terus mengembangkan kompetensinya seiring dengan standar kompetensi organisasi. Konsekuensi bagi sumber daya manusia harus memiliki knowledge, skills, dan attitude (KSA) yang dibutuhkan dalam menciptakan standar kompetensi organisasi. KSA diperlukan untuk mencapai performansi yang tinggi dalam suatu pekerjaan itulah yang dapat kita sebut sebagai kompetensi.

Tingkat kompetensi, berhubungan dengan peningkatan kemampuan menguasai bahan, melaksanakan fungsi dan program organisasi, menyelenggarakan administrasi, mengembangkan pengetahuan, menerapkan pengetahuan, dan mengembangkan diri. Hasil akhir dari upaya peningkatan kompetensi adalah, meningkatnya kemampuan nalar (cognitive criterion) dalam bidang masing-masing, kemudian membaiknya perilaku (performance criterion), serta mengarahnya mutu hasil (product criterion).

Menurut Keputusan Kepala Badan KeAnggota an Negara Nomor 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Anggota Negeri Sipil, yang dimaksud dengan kompetensi adalah sebagai berikut:

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang Anggota Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Kompetensi Anggota menurut keputusan tersebut di atas, dibedakan menjadi dua, yaitu kompetensi umum dan kompetensi khusus. Definisi dari dua jenis kompetensi tersebut di atas, adalah sebagai berikut:

Kompetensi umum adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang Anggota Negeri Sipil berupa pengetahuan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.

Kompetensi khusus adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Anggota Negeri Sipil berupa keahlian untuk melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.

Walaupun banyak definisi mengenai kompetensi; tetapi definisi tentang kompetensi yang sering dipakai adalah karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non-rutin.

Secara umum kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan yang pada akhirnya dapat dipakai untuk memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Tingkat kompetensi perlu ditentukan agar tingkat kinerja yang diharapkan dari seorang Anggota dapat diketahui dalam kategori kompeten atau tidaknya. Penentuan standar kompetensi yang dibutuhkan seorang Anggota dapat dipakai sebagai dasar dalam proses seleksi, perencanaan dan evaluasi Anggota untuk keperluan lebih lanjut misalnya pengembangan, promosi, mutasi dan lain-lain.

Sebagaimana telah disebutkan di awal, kompetensi dibedakan menjadi kompetensi umum dan kompetensi khusus. Tingkat kompetensi umum dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun diklat kepemimpinan sedangkan tingkat kompetensi khusus dapat diperoleh melalui diklat teknis (Keputusan

Kepala Badan KeAnggota an Negara Nomor 43/KEP/2001). Tingkat kompetensi dimaksudkan untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta menciptakan optimalisasi kinerja organisasi/unit organisasi. Hal ini berarti bahwa tingkat kompetensi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja Anggota . Oleh karena itu diduga tingkat kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas Anggota .

Menurut Sutisna yang dikutip oleh Koswara & Nurhayati (2002) komunikasi merupakan sebagai proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang atau dari kelompok ke kelompok. Dengan demikian komunikasi merupakan bentuk interaksi antar individu atau kelompok dengan maksud saling mempengaruhi agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1993) mengemukakan bahwa komunikasi adalah penyampaian (transfer) informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi adalah cara penyampaian gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai kepada orang lain. Komunikasi adalah jembatan arti di antara orang-orang sehingga mereka dapat berbagi hal-hal yang mereka rasakan dan ketahui.

Definisi komunikasi menurut Rogers bersama Kincaid (1981) "Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba saling pengertian yang mendalam".

Pengertian komunikasi yang diungkapkan oleh Shannon dan Weaver (1949) "Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainna, sengaja atau tidak sengaja, tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi".

Menurut Stoner (1986) mendefisikan komunikasi menarik perhatian pada tiga butir yakni bahwa (1) komunikasi melibatkan orang lain dan memahami cara manusia berhubungan, (2) komunikasi termasuk kesamaan arti bahwa agar manusia dapat berkomunikasi, mereka harus menyetujui definisi istilah yang dipergunakan, (3) komunikasi termasuk simbol gerakan badan, suara, huruf, angka dan kata hanya dapat mewakili atau mendekati ide yang mereka maksudkan untuk dikomunikasikan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini berupa penelitian kausal sebagai tipe riset deskriptif kuantitatif untuk menentukan hubungan sebab akibat dengan lingkup penelitian mencari pengaruh tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja.

Sementara rancangan yang digunakan adalah rancangan survey, yang pada hakekatnya menyoroti hubungan melalui serangkaian hipotesis (Nasir, 1985). Jenis rancangan ini dipilih karena dalam penelitian ini akan diuji secara empirik hubungan tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja Anggota pada Subdit Fasharkan Korps Polairud Baharkam Polri.

Agar dapat dilakukan penelitian yang baik, peneliti dituntut memiliki pengetahuan terhadap berbagai unsur dalam penelitian. Unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu konsep, dimensi konsep, definisi operasional, variabel, indikator empirik dan item-item (Arikunto, 1992).

Prosedur tersebut dapat ditempuh dengan memilih suatu dimensi tertentu dari konsep yang memiliki variasi nilai. Dimensi konsep adalah suatu aspek, satu bidang atau suatu bagian dari gejala yang potensial diamati dan diukur, serta merupakan dasar dari penentuan variable. Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai atau kategori.

Selanjutnya untuk mengamati perbedaan yang ada pada variable-variabel penelitian, diperlukan teknik tertentu yang akhirnya menghasilkan indikator empirik. Dari variable yang diteliti kemudian dikembangkan suatu definisi operasional, yaitu perangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur variabel atau konsep.

## HASIL

Tabel 1.

Nilai Korelasi dan Determinasi antara Tingkat Kompetensi dengan Produktivitas Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,496	0,246	0,229	0,38686

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Release 20

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai korelasi antara tingkat kompetensi dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,496. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa bila tingkat kompetensi

meningkat maka produktivitas kerja juga meningkat dan sebaliknya bila tingkat kompetensi menurun maka produktivitas kerja juga menurun, juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi antara tingkat kompetensi dan produktivitas kerja adalah sebesar 0,246. Angka ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja, 24,6% dipengaruhi oleh faktor tingkat kompetensi.

Tabel 2.

Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi antara Tingkat Kompetensi dengan Produktivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,611	0,701		2,296	0,027
Kompetensi	0,671	0,181	0,496	3,707	0,001

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Release 20

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai konstanta regresi adalah sebesar 1,611 sedangkan koefisien regresi adalah sebesar 0,671. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut maka diperoleh model persamaan regresi antara tingkat kompetensi dan produktivitas kerja sebagai berikut :

$$Y = 1,611 + 0,671 X_1$$

dimana Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Tingkat Kompetensi

Model persamaan regresi linier tersebut di atas menunjukkan bahwa tingkat kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Nilai konstanta regresi sebesar 1,611 menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor kompetensi maka produktivitas kerja adalah sebesar 1,611 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,671 menunjukkan bahwa setiap peningkatan faktor tingkat kompetensi sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,671 satuan.

Berdasarkan pada tabel 2. diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 3,707 dan nilai sig = 0,001 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara statistik tingkat kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Anggota.

Tabel 3.

Nilai Korelasi dan Determinasi antara Komunikasi Interpersonal dengan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,417	0,174	0,155	0,40497

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Release 20

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai korelasi antara komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,417. Angka ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa bila komunikasi interpersonal meningkat maka produktivitas kerja juga meningkat dan sebaliknya bila komunikasi interpersonal menurun maka produktivitas kerja juga menurun. Dari tabel 5.14 juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja adalah sebesar 0,175. Angka ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja, 17,4 % dipengaruhi oleh faktor komunikasi interpersonal.

Tabel 4  
Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi antara Komunikasi Interpersonal dengan Produktivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,808	0,472		5,951	0,000
Komunikasi Interpersonal	0,380	0,128	0,417	2,978	0,005

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Release 20

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai konstanta regresi adalah sebesar 2,808, sedangkan koefisien regresi adalah sebesar 0,380. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut maka diperoleh model persamaan regresi antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja sebagai berikut:

$$Y = 2,808 + 0,380 X_2$$

dimana Y = Produktivitas Kerja

X<sub>2</sub> = Komunikasi Interpersonal

Model persamaan regresi linier tersebut di atas menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Nilai Konstanta regresi sebesar 2,808 menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor komunikasi interpersonal maka produktivitas kerja Anggota sebesar 2,808 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,380 menunjukkan bahwa setiap peningkatan faktor komunikasi interpersonal sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,380 satuan.

Tabel 5  
Nilai Korelasi dan Determinasi antara Tingkat Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal dengan Produktivitas Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,526	0,277	0,241	0,38366

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Release 20

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai korelasi antara tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,526. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal serta produktivitas kerja mempunyai hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa bila tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal meningkat maka produktivitas kerja juga meningkat dan sebaliknya bila tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal menurun maka produktivitas kerja juga menurun. Dari tabel 5.16 juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi antara tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,277. Angka ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja, 27,7% dipengaruhi oleh faktor tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal.

Tabel 6.  
Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi antara Tingkat Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal dengan Produktivitas Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,307	2	1,154	7,838	0,001
	Residual	6,035	41	0,147		
	Total	8,342	43			

a. Predictors : (Constant), Kompetensi, Komunikasi  
b. Dependent Variable : Produktivitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	F	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,512	0,700		2,162	0,037
	Kompetensi	0,517	0,215	0,383	2,408	0,021
	Komunikasi	0,189	0,145	0,208	1,306	0,199

a. Dependent Variable : Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Release 20

Dari tabel 5.17 tersebut di atas diperoleh hasil bahwa nilai konstanta regresi adalah sebesar 1,512 sedangkan koefisien regresi adalah sebesar 0,517 (kompetensi) dan 0,189 (komunikasi). Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut maka diperoleh model persamaan regresi antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja sebagai berikut:

$$Y = 0,517 X_1 + 0,189 X_2$$

dimana  $Y$  = Produktivitas Kerja

$X_1$  = Tingkat Kompetensi

$X_2$  = Komunikasi Interpersonal

Model persamaan regresi linier tersebut di atas menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,517 menunjukkan bahwa setiap peningkatan faktor kompetensi sebesar 1 satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,517 satuan. Sedangkan Nilai koefisien regresi sebesar 0,189 menunjukkan bahwa setiap peningkatan faktor komunikasi interpersonal sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja Anggota akan meningkat sebesar 0,189 satuan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut di atas, maka perlu dikemukakan tentang eksistensi dari masing-masing variabel independent yaitu tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja Anggota .

#### 1. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Anggota

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS diperoleh hasil bahwa nilai korelasi antara tingkat kompetensi dengan produktivitas kerja Anggota pada Subdit Fasharkan , BAHARKAM POLRI adalah sebesar 0,496. Angka ini menunjukkan bahwa faktor tingkat kompetensi para Anggota memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja Anggota pada Subdit Fasharkan , BAHARKAM POLRI . Hal ini menunjukkan bahwa apabila faktor tingkat kompetensi Anggota meningkat (semakin baik) maka produktivitas kerja Anggota juga akan meningkat. Namun begitu pula bila sebaliknya bila faktor tingkat kompetensi Anggota mengalami penurunan, maka produktivitas kerja Anggota juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka diharapkan pada seluruh jajaran Anggota Subdit Fasharkan , BAHARKAM POLRI senantiasa berupaya agar dapat selalu

meningkatkan pengetahuan, menambah keterampilan dan perbaikan perilaku sehingga mampu meningkatkan faktor tingkat kompetensi Anggota .

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS juga diperoleh hasil bahwa determinasi antara tingkat kompetensi dengan produktivitas kerja Anggota adalah sebesar 0,246 atau 24,6 %. Angka ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja Anggota dipengaruhi oleh faktor tingkat kompetensi, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Hal ini dimungkinkan karena kompleksitas kerja yang semakin meningkat dan tuntutan pelayanan dari masyarakat investor yang cukup tinggi sehubungan dengan membaiknya iklim penanaman modal di Indonesia, sehingga Anggota dituntut agar meningkatkan kompetensi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan , BAHARKAM POLRI .

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS juga diperoleh hasil berupa nilai konstanta regresi sebesar 1,611 menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor tingkat kompetensi (atau tingkat kompetensi = 0), maka produktivitas kerja Anggota sebesar 1,611 satuan. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,671 menunjukkan bahwa setiap peningkatan faktor tingkat kompetensi sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,671 satuan.

Berdasarkan model persamaan regresi linier yang terbentuk yaitu  $Y = 1,611 + 0,671 X_1$  menunjukkan bahwa tingkat kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan , BAHARKAM POLRI .

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS juga diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 3,707 sedangkan pada nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,021 (dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan derajat bebas 44). Karena nilai  $t_{hitung}$  (3,707) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,021) maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis  $H_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik faktor tingkat kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan , BAHARKAM POLRI .

## 2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Anggota

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS diperoleh hasil bahwa nilai korelasi antara komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja Anggota pada Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI adalah sebesar 0,417. Angka ini menunjukkan bahwa faktor komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja Anggota pada Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI. Hal ini menunjukkan bahwa apabila faktor komunikasi interpersonal meningkat (semakin baik) maka produktivitas kerja Anggota juga akan meningkat. Namun begitu pula bila sebaliknya bila faktor komunikasi interpersonal Anggota mengalami penurunan, maka produktivitas kerja Anggota juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka diharapkan pada seluruh jajaran Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI senantiasa berupaya agar selalu memperhatikan sifat keterbukaan dan kesamaan, empaty dan kepositifan serta dukungan pada saat melakukan komunikasi atau hubungan kerja, baik dengan pimpinan ataupun dengan rekan kerja yang lainnya atau sebaliknya komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya sehingga dapat menciptakan komunikasi interpersonal yang harmonis dan efektif diantara Anggota.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS juga diperoleh hasil bahwa determinasi antara komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja Anggota adalah sebesar 0,174 atau 17,4 %. Angka ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja Anggota dipengaruhi oleh faktor komunikasi interpersonal, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Hal ini dimungkinkan karena kompleksitas kerja yang semakin meningkat dan tuntutan pelayanan dari masyarakat investor yang cukup tinggi sehubungan dengan membaiknya iklim penanaman modal di Indonesia, sehingga Anggota harus dapat menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif dan harmonis diantara Anggota sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS juga

diperoleh hasil berupa nilai konstanta regresi sebesar 2,808 menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor komunikasi interpersonal (atau komunikasi interpersonal = 0), maka produktivitas kerja Anggota sebesar 2,808 satuan. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,380 menunjukkan bahwa setiap peningkatan faktor komunikasi interpersonal sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,380 satuan.

Berdasarkan model persamaan regresi linier yang terbentuk yaitu  $Y = 2,808 + 0,380 X_2$  menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS juga diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,978 sedangkan pada nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,021 (dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan derajat bebas 44). Karena nilai  $t_{hitung}$  (2,978) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,021) maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis  $H_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik faktor komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI.

## 3. Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Anggota

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS diperoleh hasil bahwa nilai korelasi antara tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja Anggota pada Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI adalah sebesar 0,526. Angka ini menunjukkan bahwa faktor tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja Anggota pada Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI. Hal ini menunjukkan bahwa apabila faktor tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal meningkat (semakin baik) maka produktivitas kerja Anggota juga akan meningkat. Namun begitu pula bila sebaliknya bila faktor tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal Anggota mengalami penurunan, maka produktivitas kerja Anggota juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka diharapkan pada seluruh jajaran Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI senantiasa berupaya agar selalu meningkatkan pengetahuan, menambah keterampilan dan perbaikan perilaku sehingga tingkat kompetensi Anggota dapat meningkat serta memperhatikan sifat keterbukaan dan kesamaan, empathy dan kepositifan serta dukungan pada saat melakukan komunikasi atau hubungan kerja, baik dengan pimpinan ataupun dengan rekan kerja yang lainnya atau sebaliknya komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya sehingga dapat menciptakan komunikasi interpersonal yang harmonis dan efektif diantara Anggota.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS juga diperoleh hasil bahwa determinasi antara tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja Anggota adalah sebesar 0,277 atau 27,7%. Angka ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja Anggota dipengaruhi oleh faktor tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Hal ini dimungkinkan karena kompleksitas kerja yang semakin meningkat dan tuntutan pelayanan dari masyarakat investor yang cukup tinggi sehubungan dengan membaiknya iklim penanaman modal di Indonesia, sehingga Anggota harus dapat meningkatkan kompetensinya dan menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif dan harmonis diantara Anggota sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS juga diperoleh hasil berupa nilai konstanta regresi sebesar 1,512 (untuk tingkat kompetensi) menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal (atau tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal = 0), maka produktivitas kerja Anggota sebesar 1,512 satuan. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,517 (untuk tingkat kompetensi) menunjukkan bahwa setiap peningkatan faktor tingkat kompetensi sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,517 satuan. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,189 (untuk komunikasi

interpersonal) menunjukkan bahwa setiap peningkatan faktor komunikasi interpersonal sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja Anggota akan meningkat sebesar 0,189 satuan.

Berdasarkan model persamaan regresi linier yang terbentuk yaitu  $Y = 0,517 X_1 + 0,189 X_2$  menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS juga diperoleh hasil bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar 7,838 sedangkan pada nilai  $f_{tabel}$  adalah sebesar 3,23 (dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan derajat bebas 1 = 2 dan derajat bebas 2 = 41). Karena nilai  $f_{hitung}$  (7,838) lebih besar dari  $f_{tabel}$  (3,23) maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis  $H_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik faktor tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kami dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor tingkat kompetensi secara parsial memiliki keterpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI. Bila tingkat kompetensi mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja juga akan mengalami kenaikan. Sebaliknya bila tingkat kompetensi mengalami penurunan, maka produktivitas kerja juga akan mengalami penurunan.
2. Faktor komunikasi interpersonal secara parsial memiliki keterpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI. Bila komunikasi interpersonal mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja juga akan mengalami kenaikan. Sebaliknya bila tingkat komunikasi interpersonal mengalami penurunan, maka produktivitas kerja juga akan mengalami penurunan.

3. Faktor tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama (terintegrasi) memiliki keterpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Anggota Subdit Fasharkan, BAHARKAM POLRI. Bila tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja juga akan mengalami kenaikan. Sebaliknya bila tingkat kompetensi dan komunikasi interpersonal mengalami penurunan, maka produktivitas kerja juga akan mengalami penurunan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anita Martha, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah, Semarang, 2005.
- A. Fikri Jahrie dan S. Hariyoto, Human Resources Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta, AIMI, 1999.
- Arni Muhammad, Komunikasi Organisasi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1989.
- Bambang Kusriyanto, Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, Pustaka Binaman, Jakarta, 1993.
- Bhatta, Ghambir, Capacity Building at the Local Level for Effective Governance, 1996.
- Boyatzis R.E., The Competent Manager, Wiley Chichester, 1982.
- Fandy Tjiptono dan Astana Diana. Total Quality Management. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 1995.
- Fromm, Erich, Man for Himself, Fawest Premier Books, New York, 1975.
- Gilmore, John V, The Productive Personality, Albion Publishing Coy, San Fransisco, 1974.
- Hafied Cangara, Pengantar Ilmu Komunikasi, Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Judith R. Gordon, A Diagnostic Approach Organizational Behavior, Boston Allyn & Bacon, Inc. 1987.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Keith Davis & John W. Newstrom, Perilaku Dalam Organisasi, Jilid 2, Jakarta, Erlangga, 1993.
- Koswara & Ade Yeti Nurhayati, Manajemen Lembaga Pendidikan, Putragading, Bandung, 2002.
- McCroskey, James C. An Introduction to Interpersonal Communication. Massachusetts, Addison, Wesley Publishing Company, 1979.
- Meli, Paul, Improving Total Productivity, MBO Strategies for Business Government, and Not for Profit Organizations, New York, Chuchester, Brisbane, Toronto, John Wiley & Sons, 1978.
- Miftah Thoha, Perilaku Organisasi, Yogyakarta, FISIPOL-UGM, 1994.
- Muhammad Muhyidin, 17 Rukun Berbisnis dengan Allah, DIVA Press, Jakarta, 2008.
- M. Quraish Shihab, Membumikan Al-Qur'an, Mizan, Jakarta, 1994.
- Pace, R. Wayne, Techniques for Effective Communication. Massachusetts, Addison, Wesley Publishing Company, 1979.
- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2007, tentang Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)
- Santoso, Singgih dan Fandi Tjiptono, Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2004.
- Sedarmayanti, Good Governance dan Good Corporate Governance, Bagian Ketiga, Bandung, CV. Mandar Maju, 2007.
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga, Bandung, CV. Mandar Maju, 2009.
- Singarimbun, Masri, Metode Penelitian Survey, LP3ES, Jakarta, 1989.
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung, 1999.
- Supranto, J., Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta, 1997.
- Rogers, Everett M., Communication Technology, The New Media in Society, New York, The Free Press, 1986.
- Ruben, Brent D., Communication and Human Behavior, New York, MacMillan Publishing Company, 1984.
- Ruth Mutia, Pengaruh Profesionalitas Kerja, Kompetensi dan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Deputy Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal, BKPM, Jakarta, 2009.

- Rudolph F. Verderber, *Communicate*, 4th Edition, California, Wadworth Publishing Company, 1984.
- Shannon, Claude E., and Warren Weaver. *The Mathematical Theory of Communication*, Urbana, University of Illinois Press, 1949.
- Shirley Biagi, *Media/Impact an Introduction to Mass Media*, California, Wadworth Publishing Company, 1985.
- Stoner, James A.F., *Manajemen*, Terjemahan Jilid 2, Jakarta, Penerbit Erlangga, 1986.
- Teuku Machmud, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Tingkat Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Utama BKPM*, Jakarta, 2007.
- Thorik Gunara, *Komunikasi Rasulullah*, Refika Offset, Bandung, 2009.,
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2007, tentang Penanaman Modal.
- Wahyu Envieta, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Princess International Ceramic*, Jakarta, 2007.